

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

В.В. Трухачев

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Динамичные изменения, произошедшие в России за последние десять лет, потребовали существенного повышения роли и усложнения системы государственной службы. Все более очевидной становится зависимость успешности социально-экономических преобразований, обеспечения стабильного развития и функционирования всей общественной системы не только от оптимизации самого механизма управления, но и от повышения эффективности деятельности субъектов исполнения управленческих функций – государственных служащих. Значительную роль в осуществлении государственным служащим своих функциональных обязанностей с максимальной эффективностью играет разрешение ключевых вопросов их профессиональной и должностной карьеры. Одним из основополагающих принципов государственной службы является профессионализм и компетентность госслужащих. Для нашей страны проблема профессионализма в области государственного управления стала крайне актуальной: высокая квалификация, знания и способности специалистов в различных областях государственного управления являются необходимыми.

В систему психологических характеристик госслужащих включены обобщенные характеристики мотивационно-смысловой сферы, ценностных ориентаций, общей направленности личности, интеллектуальных качеств, потенциала личности и профессионализма, психологических профессионально важных качеств. Выявлены следующие доминирующие мотивы: гарантия постоянной работы, стабильность положения, стремление реализовать себя в профессиональной деятельности, обеспечение устойчивой перспективы для дальнейшего роста. Результаты социологических опросов, проведенных ВЦИОМ, свидетельствуют о том, что динамика социально-экономических преобразований в нашей стране за последние пять лет привели к изменению ценностных ориентаций госслужащих, которые на фоне влияния возникших и развивающихся рыночных отношений все более приобретают рыночную окраску. Это выражается прежде всего в том, что наряду с мотивацией на

высокий профессионализм у госслужащих отмечена нацеленность на карьерный служебный рост, конкурентность в работе и высокую оплату труда. В ситуации, где значимость мотивации превосходит значимость цели, со стороны субъектов профессиональной карьеры (госслужащих) отмечается не только изменение количества продуцируемых целей (феномен постановки собственных дополнительных целей), но и их качественная переработка (найти наиболее интересное решение). Данный факт является важным, поскольку способствует осознанию другого феномена, согласно которому актуализация силы мотивов профессиональной карьеры госслужащих носит целевой характер и указывает на необходимость обеспечения условий для процесса принятия целей, задаваемых извне.

Также прослеживается динамика ценностных ориентаций, связанных с возрастом госслужащих. Ценность такого качества, как профессионализм, является значимым для всех возрастных групп госслужащих. Но для молодых специалистов (в возрасте до 30 лет) он является наиболее важным (77 %). Кроме того они в большей степени ориентированы на такие профессиональные качества, как дисциплинированность (28 %) и ответственность (27 %). Для госслужащих средневозрастной группы (от 30 до 50 лет) особенно важным качеством является честность (44 %), по сравнению с молодежью и людьми предпенсионного возраста, по мнению которых данное профессиональное качество не столь важно для профессиональной карьеры (23 % и 23 % соответственно) [1].

О содержании мотивационно-смысловой сферы можно судить также по характеру деятельности и поступкам госслужащих. Эмпирические исследования данной связи у госслужащих позволили выявить несколько характерных типов:

деятельность, направленная на личное самоутверждение и самосовершенствование;

деятельность общественно-политической направленности;

профессиональная самореализация;

самореализация в профессиональных взаимодействиях.

Отмеченные характеристики мотивационно-смысловой сферы, их ориентации на определенные виды деятельности и поступки позволили выделить несколько профессиональных типов госслужащих: адаптивный, карьерный, профессиональный и социально-политический.

Особенности мотивации и ценностных ориентаций госслужащих во многом зависят от их профессиональной самооценки. Самооценка является также важным регулятором поведения госслужащего, проявляющегося в оценке самого себя, своих возможностей и качеств, места среди других чиновников. От самооценки зависят взаимоотношения с окружающими, критичность и требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Самооценка, таким образом, влияет на эффективность профессиональной деятельности, выбор траектории личностно-профессионального развития, успешность профессиональной карьеры.

Установлена связь между определенными возрастными периодами госслужащих и уровнем их притязаний и активизации мотивации достижений: наивысший уровень притязаний характерен для возрастного периода 30–35 лет, у госслужащих старше 50 лет самооценка самая высокая при низкой мотивации достижения. При этом направленность мотивации достижений госслужащих имеет двойственный характер: на себя как субъекта профессиональной карьеры (повысить свою квалификацию, статус, реализовать свой профессиональный потенциал и пр.) и на саму деятельность (повысить эффективность, научиться решать новые профессиональные задачи, сформировать новые профессиональные умения и навыки) [1]. Характер стратегии профессиональной карьеры личности также определяется уровнем притязаний. Если притязания проявляются в оптимальном сочетании с требованиями к себе, то они способствуют повышению активности для достижения ожидаемых результатов профессиональной деятельности, так как при этом личность стремится обеспечить себя условиями достижения результата гибкостью саморегуляции, широтой выбора стратегий, вариативностью принятия решений, чувством ответственности за ситуацию в целом. Пониженный уровень притязаний ведет к снижению требований к себе, ожиданию руководства действиями извне, понижению активности. Чрезмерная рефлексивность, повышенный самоконтроль также снижают активность, подавляют инициативу, ведут к неудаче.

О важности и необходимости для каждого работника знать самого себя писал признанный авторитет философии управления Б. Гарсиани: «Познай свой нрав, свой ум, свои суждения, пристрастия. Пока себя не знаешь, нельзя собою властвовать. Для лица есть зеркала, для духа – нет; пусть же будет зеркалом трезвое размышление о себе. Можно забыть о наружном своем облике, но всегда помни про облик внутренний, дабы его улучшать, совершенствовать. Проверь, насколько ты тверд в благоразумии, насколько способен к деятельности; испытывай свою горячность, измеряй глубину духа, взвешивай способности» [2].

Внимательное, заинтересованное отношение к себе, как к государственному служащему, своим желаниям, чувствам, мыслям и поступкам – первый шаг в самопознании. Вторым шагом является самоисследование, которое может быть проведено, например, с использованием психологических методов, кроме того, обобщение результатов самонаблюдения, а также обдумывание возможных перспектив своего развития. Ответ на вопрос: «Каким я хочу увидеть себя в будущем?» – третий шаг в самопознании.

Через самопознание человек приходит к определенному знанию о себе, хотя этот процесс никогда не приводит к конечному, абсолютному, завершенному знанию. Самопознание непрерывно, особенно для государственного служащего, оно может постоянно расширяться, уточняться, углубляться, возможности его неисчерпаемы благодаря наличию у каждого человека огромных познавательных ресурсов, это его внутренняя культура.

Успешность профессионала во многом определяется тем, как человек оценивает себя. Именно самооценка является важнейшим фактором мобилизации человеком своих сил, реализации скрытых возможностей, творческого потенциала. Отражая степень удовлетворенности или неудовлетворенности собой, самооценка создает основу для восприятия собственного успеха или неуспеха, для формирования уровня притязаний. Это особенно важно для государственного служащего. Являясь механизмом саморегуляции, самооценка задействована во всех сферах жизнедеятельности человека: в любой конкретной деятельности, в поведении, познании и общении. Как человек интерпретирует собственный опыт и взаимодействие с миром, воспринимает самого себя и окружающих людей, определяет перспективы собственного развития и отношения с окружающими – показатель самооценки.

Очень важно для государственного чиновника осознавать уровень собственной самооценки. Формируясь в процессе оценивания окружающих, оценки результатов собственной деятельности, а также на основе соотношения реального и идеального представлений о себе, самооценка становится для человека привычной. С этим связан ряд важных самооценочных феноменов, таких, как дискомфорт успеха или аффект неадекватности (т.е. игнорирование факта своего неуспеха и стремление сохранить сложившуюся высокую самооценку).

Особенности нашей культуры общения и взаимодействия способствуют формированию в большинстве случаев заниженной самооценки, что характерно для чиновников. Для сохранения самоуважения они пытаются поднять самооценку, прибегая к нездоровым способам и приемам. Приукрашивая и представляя в выгодном для себя свете свои результаты деятельности, намерения или поступки, демонстрируя окружающим неуважение, можно действительно на какой-то момент поднять самооценку, однако в дальнейшем это оборачивается ухудшением отношений, конфликтами и даже понижением по карьерной лестнице.

В выработке взвешенной и по возможности объективной оценки самого себя могут помочь, помимо благоразумия и житейской мудрости, чуткое реагирование на сигналы со стороны коллег, общественности и близких, а также консультация психолога, в том числе и с использованием психологических методов.

Надежность профессионала, как государственного служащего, активность, продуктивность, способность и умение достигать высоких стандартов качества напрямую зависят от степени сформированности у него саморегуляции. Ее сущность сводится к двум основным умениям человека – активизировать, мобилизовать свою психику, личностные ресурсы для достижения результата, преодоления трудной или напряженной ситуации и расслабиться, освободиться от чрезмерного психического напряжения, «успокоить» себя после ее преодоления. Саморегуляция быстро снимает различные отрицательные эмоции и переживания. Владение навыками саморегуляции дает возможность не только интенсивно восстановить силы, но и поможет эффективно настроиться на предстоящую деятельность. С помощью саморегуляции психика

и организм без труда переключаются с одного вида деятельности на другой, быстрее нейтрализуя следовые реакции предыдущих событий. Владеть навыками саморегуляции – значит заботиться о себе, сохранять и поддерживать физическое и психологическое здоровье, создавать условия для личностного и профессионального развития, повышать качество жизни. Высокий уровень развития саморегулирования поведения, объективно выражается в тонкости, дифференцированности и адекватности всех осознанных поведенческих и эмоциональных реакций, поступков, общения и соответствует зрелой личности, что в первую очередь необходимо государственному служащему.

Следующий немаловажный аспект в формировании профессиональной культуры государственного служащего – это умение всестороннего влияния на элементы организационной культуры, что повышает продуктивность профессиональной деятельности. Существенное значение в реализации прогрессивных методов управления имеет управленческо-психологическая компетентность персонала организационных систем в целом и организационная культура в частности. Это непосредственным образом сказывается на эффективности функционирования государственных органов и бизнес-субъектов. Знание особенностей внутреннего и внешнего поведения различных субъектов производственно-хозяйственных систем различных стран, определяющихся спецификой культуры труда, позволяет привести профессиональную деятельность в необходимое соответствие с принципами единого культурного взаимодействия и тем самым повышать эффективность функционирования указанных систем. Данное обстоятельство требует от руководителей разных уровней соответствующих знаний и навыков, позволяющих обоснованно формировать высокий уровень организационной культуры в интересах предприятий, фирм, компаний и организаций.

Характеристики организационной культуры следует учитывать при проектировании радикальных изменений в организации и принятии стратегических решений. Попытки грубого манипулирования культурой часто ведут к распаду организации и игнорированию реальных отношений, сложившихся в социуме и закрепленных в культуре.

Критериями продуктивного развития организационной культуры госслужащего выступают: гармоничность развития творческого потенциала госслужащего, деятельностно-поведенческая продуктивность и совершенство организационных связей с субъектами государственной службы.

Разработанная теоретическая модель эффективного развития организационной культуры государственного служащего является адекватной ситуации и позволяет разрешать существующие противоречия. Продуктивное развитие организационной культуры государственного служащего заключается в поиске акмеологических условий и факторов, способствующих достижению высокой эффективности профессиональной деятельности и росту профессионализма [3].

Список использованной литературы

1. Лотова И.П. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход // Человек и труд. 2003. № 10.
2. Сергеева Т.А. Социально-психологическая компетентность – основа профессионального развития служащего // Регион–86. 2011. № 4 (14).
3. Коломиец Н.О. Акмеологические условия и факторы развития организационной культуры госслужащего: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2001.